

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 9 日現在

機関番号：34429

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2013

課題番号：24730329

研究課題名(和文) キャリア発達と意味形成の関連性に関する国際比較論的実証研究

研究課題名(英文) An empirical research of the international comparison between career development and sense-making about the relationship

研究代表者

李 超 (LI, CHAO)

大阪国際大学・公私立大学の部局等・講師

研究者番号：10614646

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,000,000円、(間接経費) 300,000円

研究成果の概要(和文)：日本の若者の就職後すぐに離職する問題や中国の労働者の頻繁な転職行動などが企業の人材育成の点から問題になっている。これには職場環境に適応できない社会化過程の問題、仕事の意味づけなどのコミュニケーションによる意味形成の問題があると考えられる。そこで、本研究では、「キャリア発達と意味形成の関連性に関する国際比較論的実証研究」のテーマで過去2年間理論研究や実証研究を行い、日本企業と中国企業のキャリア形成とコミュニケーションによる意味形成の関連性を定量的、定性的に分析し、その特徴を比較文化論的に解明して、労働市場や人材の流動化に対応した企業の効果的な人材育成方を提示している。

研究成果の概要(英文)：It is a problem for organizations that Chinese employees change jobs frequently to develop their careers or the Japanese youth immediately hop jobs after finding employment. It is thought that there are the problem of the socialization process that they can't fit workplace environment, and the problem of the sense-making through communication. Therefore, I did quantitative and qualitative research on a theme of "an empirical research of the international comparison between career development and sense-making about the relationship" for the past two years. I analyzed the relationship between the career development and sense-making of Japanese company and Chinese company from cross-cultural theory, and elucidated their features. This study suggests the effective personnel training policy of the company corresponding to the fluidity of the labor market.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学

キーワード：キャリア発達 キャリア形成 転職 コミュニケーション 意味形成 トランジション 非合理的志向

1. 研究開始当初の背景

日本の若者の就職後すぐに離職する問題や中国の労働者の頻繁な転職行動などが企業の人材育成の点から問題になっている。これには職場環境に適応できない社会化過程の問題、仕事の意味づけなどのコミュニケーションによる意味形成の問題があるにもかかわらず、従来のキャリア研究ではコミュニケーションの意味形成の観点からの研究は行われていない。

2. 研究の目的

そこで、本研究は、日本企業と中国企業のキャリア形成とコミュニケーションによる意味形成の関連性を定量的、定性的に分析し、その特徴を比較文化論的に解明して、労働市場や人材の流動化に対応した企業の効果的な人材育成に対する実践的なキャリア開発の手法を提示することを目的としている。

具体的に、以下のような研究目的を設定した。

(1) キャリア発達とコミュニケーションの意味形成との関係を分析する。

これまでの研究ではコミュニケーションは単に情報の伝達と捉えられ、メッセージを媒介とする意味形成の過程としてのコミュニケーションによって、キャリアがどのように形成されるかは分析されていない。

M. R. Louis(1980)は、キャリア発達と意味形成の関係を分析しているが、しかしキャリアがコミュニケーションによってどのように形成されるかを明らかにしていない。

金井壽宏(2002)はキャリアを節目での意味づけと捉えているが、キャリア発達と意味形成との関係については分析していない。

組織化過程と人々の連結行動(すなわちコミュニケーション)による意味形成の問題を体系的に分析したのは、K. E. Weick(1979)である。彼は、組織化をコミュニケーションによって情報の多義的意味を一義的意味に変換する過程と捉えている。しかし、彼はキ

ャリア発達と意味形成に関しては分析していない。

Weick の言うように組織化がコミュニケーションによって行われるならば、組織化活動はコミュニケーションによる意味形成であり、組織成員のキャリア発達に密接に関わっている。これは組織における成員の意味形成過程であり、組織化活動(仕事)でのキャリア発達である。

本研究は、この意味形成過程を実証的に分析することによってキャリア発達過程を解明する。

(2) 人生の転機や節目などのトランジションにおけるキャリア発達の分析を行う。

キャリア発達と意味形成の問題を検討する場合、トランジションにおけるキャリア発達の問題は重要である。W. Bridges(1980)は、転機や節目などが起こるとき、人はそれを乗り越えて、従来の価値観や人生観を転換するような新しい意味を形成し、キャリアを発達させるとしている。しかし、その研究ではキャリア成達はコミュニケーションによる意味形成の観点から分析されていない。

キャリア成達は、組織内での仕事の知識や経験などを蓄積する意味形成過程だけではなく、人生の転機や節目などに対応したコミュニケーションによる新たな意味形成過程である。

本研究では、Bridges、金井などのトランジションとキャリア成達の問題などの先行研究を検討し、特にトランジションを経験した人に対してインタビュー調査を行い、一皮むけるような経験(金井)の意味形成(キャリア成達)を明らかにする。

(3) 中国企業と日本企業のキャリア開発に関する定量的、定性的調査を行って、比較文化論的に日中間のキャリア成達の特徴の違いを分析する。

最近、中国の外資系企業では頻繁な転職が行われ、キャリア形成ないし人事労務管理上大きな問題になっている。また日本でも就職後すぐに転職する若者のキャリア発達のあり方が問題になっている。

このような転職などキャリア上の問題には上司や同僚とのコミュニケーションのあり方が大きな影響を与えられと考えられる。そこで、本研究は、中国と日本のコミュニケーション行動やキャリア発達の相違を文化論的視点から明らかにするために、両国企業の従業員に対して質問紙調査とインタビュー調査を行う。

3. 研究の方法

本研究は、前述の研究目的を達成するために、六段階で進める。

第一段階は、キャリア論やコミュニケーション論等の先行研究を文献的に整理し、さらに本研究の理論構築のための新たな概念枠組みの検討とモデルの構築を行う。第二段階は、パイロット調査を行い、意味形成によるキャリア発達過程の理論的フレームワークやモデルの妥当性を分析する。

第三段階は、日本企業の従業員に対する質問紙調査の配布と、インタビューを行う。第四段階は、中国企業の従業員に対する質問紙調査を行い、日本企業と中国企業のキャリア発達過程の比較文化論的な特徴を明らかにする。

第五段階は、日本と中国の従業員に対するインタビュー調査を行い、定量的分析では捉えられない意味形成によるキャリア発達過程を解明する。第六段階は、フィードバックと研究成果の発表である。

4. 研究成果

(1)平成 24 年度は、キャリア論やコミュニケーション論等の先行研究を文献的に整理し、さらに本研究の理論構築のための新たな概念枠組みの検討とモデルの構築を行った。ま

た、構築したキャリア形成とコミュニケーションの意味形成モデルに対して、パイロット調査を行い、意味形成によるキャリア発達過程の理論的フレームワークやモデルの妥当性を分析した。さらに、その理論的分析モデルに基づき、質問紙調査表を作成し、企業の従業員を対象に質問紙調査を行った。そして、その中の従業員 10 人に対してインタビュー調査を行った。

平成 24 年度の取組みにより、企業従業員のキャリア行動の特徴を抽出し、特に、転職や人生の危機ないし節目などのトランジションにおける質的に大きく成長するキャリア発達過程を分析することができた。

平成 24 年度の成果は、次年度に実施予定の企業の従業員のキャリア発達に対する本格的な質問紙調査とインタビュー調査、および日中キャリア行動の特徴の解明、さらに流動化に対応するキャリア開発モデルの構築に寄与すると考えられる。

(2)平成 25 年度では、平成 24 年度の研究成果に基づき、さらに外資系中国企業と日本企業の従業員のキャリア行動に関して質問紙調査を行った。また質問紙調査による定量的分析では捉えられないキャリア形成過程についてインタビュー調査を行い、特に、転職や人生の危機ないし節目などで大きく飛躍するキャリア発達過程を分析した。これらを統計処理し、日本企業と中国企業の従業員のキャリア形成過程のそれぞれの特徴を比較文化論的に解明することを試みた。

具体的には、まず平成 24 年度で作成した質問紙調査表を使用して、日本企業と外資系中国企業の従業員に配布、回収を行った。この調査結果を昨年度の調査結果と比較することで、日本と中国のキャリア発達のそれぞれに特徴の違いを分析した。次に質問紙調査に解答し協力してくれた方々にインタビューを行い、危機をどのように意味づけ新たな

意味を形成したかについて分析し、トランジションにおけるキャリア形成過程について解明した。最後に、本研究に協力した企業の方々にフィードバックし、また学会で報告し、論文を作成して成果を発表した。特に、日本の経営学関係の学会誌に投稿した。

平成 25 年度の取り組みにより、企業の従業員のキャリア発達に対する本格的な質問紙調査とインタビュー調査を行うことができた。そして日中キャリア行動の特徴を解明でき、さらに流動化に対応するキャリア開発モデルの構築に大いに進展することができたと考えられる。

以上のことにより、研究目的はほぼ当初の計画通り達成できたといえる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 2 件)

李超、転職行動への感情と文化の影響、関西ベンチャー学会誌、査読有、5 巻、2013、23-36

李超、外資系中国人ホワイトカラーの転職行動と事業創造志向、関西ベンチャー学会誌、査読有、6 巻、2014、20-28

〔学会発表〕(計 2 件)

李超、キャリア理論に対するコミュニケーション・アプローチ 意味形成の観点から、日本経営学会・関西部会第 589 回例会、2012 年 5 月 19 日、近畿大学

李超、組織内キャリアと組織間キャリアに関する実証研究、日本経営学会第 87 回全国大会、2013 年 9 月 6 日、関西学院大学

〔図書〕(計 1 件)

古殿幸雄編著、韓尚秀・田窪美葉・塩谷雅弘・李超著、大阪国際大学国際関係研究所出版、国際ビジネスゲームを通じた国際交流促進、2013、133

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

取得状況(計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

取得年月日:

国内外の別:

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

李超 (Chao Li)

大阪国際大学・講師

研究者番号: 10614646

(2) 研究分担者

(なし)

研究者番号:

(3) 連携研究者

(なし)

研究者番号: